ISSN : 2685-9092 Vol.5 No.1 (Mei, 2023) PSYCHO Holistic

Improving Employee Work Motivation at PT.X by Stress Management Training: An Experimental Study on the Production Team

Konto Iskandar Dinata, Umi Nur Kholifah

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: umicahaya_uin@radenfatah.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to determine the impact of stress management training on the work motivation of production employees at PT. X. The hypothesis of the study posited that the work motivation of employees would be higher after receiving stress management training compared to before the training. The study involved 11 production employees who exhibited low to moderate work motivation and experienced high to moderate job stress. The data collection technique employed in this study was the work motivation scale. The research design utilized a one-group pre-test post-test design, and the data were analyzed using the Wilcoxon signed-rank test, a non-parametric statistical analysis. The results of the Wilcoxon test revealed a significance value of 0.003 < 0.050, indicating that the research hypothesis was supported. Therefore, a significant difference in work motivation was observed between the pre-training and post-training phases among the employees.

Keywords: Employees, Stress Management Training, Work Motivation

PENDAHULUAN

Dewasa ini makin banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah-ubah, kemudian menuntut supaya organisasi tersebut menyesuaikan diri dengan globalisasi yang ada (Sunarto 2014). Hal ini disebabkan karena dunia kerja sekarang telah memasuki era globalisasi yang mengarah kepada persaingan pasar, ini akan menunjukkan bahwa hanya perusahaan yang memiliki keunggulan inovasi, sumber daya manusia, teknologi, kualitas pelayanan dan pemasaran yang akan siap memenangkan persaingan pasar.

Maddox dan Prinz (2003) menyatakan bahwa persyaratan benih di beberapa Negara kadang kala tidak didasarkan pertimbangan ilmiah dan sering kali tidak adil. Secara nasional, industri perbenihan Indonesia sebenarnya sudah mulai menggeliat dengan dibukanya pintu investasi di bidang perbenihan pada awal tahun 90-an beberapa perusahaan benih besar mulai beroperasi. Seiring dengan mulai berproduksinya perusahaan-perusahaan tersebut, perlahan-lahan impor benih beberapa komoditas mulai menurun. Hambatan pengembangan perbenihan Indonesia selain hambatan di dalam negeri, tantangan yang datang dari luar tidak kalah beratnya. Perusahaan multinasional yang sudah mapan dan menguasai pasar dunia bisa mengancam industri benih dalam negeri. Sementara itu, dengan telah diratifikasinya kesepakatan interasional seperti General Agreement on Trade and Tarif (GATT) berarti kita harus siap berkompetisi dalam pasar global.

Secara umum visi dari PT.X ini adalah menjadi perusahaan benih yang unggul, mandiri, dan terkemuka di Indonesia. PT.X sendiri ingin memperkuat posisinya sebagai perusahaan bisnis benih tanaman yang selalu inovatif dan dikenal oleh masyarakat Indonesia, dengan mensuplai dan membuat benih yang berkualitas dengan harga yang bersaingdan meningkatkan keahlian para petani guna mendukung program-program pemerintah dibidang pertanian serta terus menemukan inovasi baru dengan mendengarkan kebutuhan pelanggannya.Selain itu saat ini PT.X sudah menyediakan benih-benih yang sesuai dengan standar ISTA. ISTA standar itu sendiri adalah standar yang di syaratkan untuk benih yang diperjual belikan di benua Eropa. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sunarto (2014) yaitu suatu organisasi harus tetap hidup, organisasi itu harus menanggapi atau menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan. Supaya suatu perusahaan dapat terus existdi kancah persaingan global, maka perusahaan tersebut harus dapat terus bertahan dalam menghadapi segala tantangan yang ada dalam persaingan global tersebut.

Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah bagaimana organisasi secara responsif menanggapi perubahan eksternal yang terjadi, dan semestinya juga diikuti oleh organisasi agar dapat beradaptasi dengan lingkungan yang menghasilkan organisasi yang memiliki performa kerja yang tinggi, untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Luthans (2006) menjelaskan salah satu karakteristik yang mempengaruhi perilaku mereka tersebut adalah ciri kepribadian mereka atau ciri psikologis yang bersifat positif yang dapat membantu individu tersebut untuk dapat berkembang. Usmara (2002) menjelaskan bahwa bagi instansi, ada begitu banyak perilaku karyawan yang berpotensi merugikan pertumbuhan instansi, seperti; tidak menghadiri rapat, tidak membawa materi atau bahan saat rapat, pulang kerja lebih awal dari jam yang ditentukan, mengerjakan sesuatu yang tidak penting saat jam kerja seperti main games atau ngobrol lama di kantin. Munandar (2001) menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat ditunjukkan dengan kebutuhan untuk berprestasi yang lebih tinggi juga. Contoh nyata dari kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi adalah terdapat keinginan karyawan untuk berkompetisi dengan individu lain, keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari batas waktu yang ditentukan.

Pentingnya peranan karyawan dalam hal ini pada bagian produksi yang ada di PT. X dikarenakan unit perseroan ini menjalankan usaha di bidang budi daya dan penelitian biji (bibit) tanaman serta sayuran yang dapat dipasarkan di dalam maupun luar negeri. Menurut McClelland’s Acquired Needs Theory dikemukakan oleh David Mcclelland (dalam (Dubrin, Ireland, Williiam, 1996) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu tersebut. Motivasi menurut Mcclelland (Dubrin, Ireland, Williiam, 1996) adalah dorongan individu untuk melakukan berbagai kegiatan guna memuaskan kebutuhan yang dimiliki individu. Terkait dengan posisi yang ada di bagian produksi yaitu manajer produksi, asisten manajer produksi, supervisor pertanian, supervisor percobaan, supervisor produksi, supervisor lapangan, trial supervisor, quality control, staf registrasi, dan technical advisor. Karyawan bagian produksi ini diharapkan dapat bekerja dengan baik dan bekerja sama dengan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk menciptakan benih yang berkualitas.

Rendahnya motivasi kerja karyawan bagian produksi ditunjukkan dengan rendahnya terhadap tiga kebutuhan seperti yang dikemukakan Alderfer (dalam Robbins 2008) ada tiga aspek yang menunjukkan motivasi kerja yang di dasarkan pada tiga kebutuhan yaitu; (a) kebutuhan keberadaan (*existence need*) hal ini lebih diaplikasikan sebagai alasan seseorang untuk bekerja. Alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya yang paling mendasar yaitu kebutuhan makan, tempat tinggal, serta kebutuhan lainya. Secara spesifik, kebutuhan keberadaan berkaitan dengan kebutuhan terhadap gaji dan tunjangan tambahan. (b) kebutuhan relasi (relatedness need) bila dikaitkan dalam pekerjaan bahwa pegawai yang bekerja tidak hanya memperoleh gaji dan tunjangan tambahan saja, namun pegawai membutuhkan suatu hubungan atau relasi untuk berkomunikasi dengan atasan dan sesama rekan kerja. Secara spesifik, kebutuhan relasi berkaitan untuk berhubungan antar relasi untuk berkomunikasi dengan atasan dan sesama rekan kerja. (c) kebutuhan pertumbuhan (growth need) meliputi keinginan seseorang untuk menjadi kreatif, sehingga dapat berguna dan memberi kontribusi yang produktif dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan pribadi. Bila dikaitkan dalam pekerjaan, pegawai yang bekerja tidak hanya memperoleh gaji dan tunjangan tambahan, hubungan antar pribadi namun pegawai membutuhkan suatu pertumbuhan dalam bekerja.

Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan manajer produksi (MTD) tersebut memperlihatkan bahwa gaji dan tuntutan pekerjaan karyawan yang tidak sesuai, padahal karyawan tersebut bisa mendapatkan gaji yang lebih dari apa yang karyawan tersebut dapatkan, sedangkan menurut karyawan (AG) *quality control* rekan kerjanya yang lambat dalam bekerja padahal ia harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan ditambah lagi dengan semakin meningkatnya permintaan benih dari konsumen, sehingga menyebabkan karyawan tersebut mudah tersinggung dengan perkataan temanya tersebut, ditambah lagi dengan gaji yang mereka terima kecil tetapi tuntutan pekerjaan semakin berat. Selanjutnya menurut *trial supervisor (FA)* benih yang dihasilkan terkadang bagus dan terkadang benih yang dihasilkan tidak bagus dan juga standar benih yang diberikan oleh perusahaan belum tercapai dengan baik.

Hasil wawancara tersebut juga didukung oleh hasil observasi yang dilakukan terhadap karyawan bagian produksi hasil observasi karyawan terlihat tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya serta terlihat

tidak berminat berhubungan dengan orang lain, sehingga karyawan tersebut kurang memiliki kreatifitas dalam menciptakan benih padahal pangsa pasar saat ini menuntut suatu perusahaan melakukan inovasi tetapi karyawan tersebut malah menunjukkan sikap mudah marah dan pusing yang menyebabkan karyawan tidak bergairah untuk bekerja. Selanjutnya karyawan bagian produksi ada yang melakukan penundaan, menghindari pekerjaan dan absensi padahal mereka harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan, yaitu semakin meningkatnya permintaan benih dari konsumen sehingga karyawan menjadi malas dan tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini yang menunjukkan bahwa motivasi karyaman menurun saat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terindikasi dari aspek; psikologis dan fisiologis, salah satunya adalah sikap mudah marah dan pusing yang dialami bagian produksi yang menyebabkan hal ini menjadi penyebab utama karyawan mudah lelah dan stres, padahal mereka harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan, yaitu semakin meningkatnya permintaan benih dari konsumen sehingga karyawan menjadi malas dan tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini yang menunjukkan bahwa motivasi karyaman menurun saat melakukan pekerjaannya. Selanjutnya stres kerja juga terindikasi dari perilaku, dimana ada karyawan bagian produksi ada yang melakukan penundaan, menghindari pekerjaan karena tidak memiliki semangat dalam bekerja. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa karyawan di PT.X mengalami penurunan motivasi kerja dikarenakan banyaknya tekanan pekerjaan yang menyebabkan stres, sehingga karyawan tersebut perlu mendapatkan pelatihan manajemen stres, supaya karyawan dapat memanajemen stres yang dialaminya sehingga motivasinya mulai meningkat.

Menurut Aldefer (dalam Robbins 2008) motivasi kerja merupakan semangat yang dimiliki individu untuk melakukan aktivitas pekerjaannya. Semangat setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat membuat individu berupaya untuk terus bekerja dengan baik meskipun mendapatkan hambatan saat menyelesaikan pekerjaan. Gray (dalam Gibson, Ivancevich, Donelly, 2007) mendefinisikan motivasi kerja sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (As'ad. 2001) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan E. L. Mc Cormick (Mangkunegara 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik.

Pentingnya pelatihan manajemen stres bagi karyawan bagian produksi PT.X ini ditunjukkan dengan data, baik yang diperoleh dari hasil wawancara maupun observasi, bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang rendah disebabkan beban dan tanggungjawab kerja dirasakan makin berat kondisi ini pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, dalam suasana motivasi kerja karyawan seperti ini jika tidak dapat dikelola dengan baik akan merugikan instansi yang memperkerjakan karyawan tersebut. Hal ini yang menjadi alasan pentingnya pelatihan manajemen stress bagi karyawan bagian produksi di PT.X Manajemen stres adalah kemampuan untuk mengelola *stressor* yang dialami organisme, sehingga tidak menjadi *distress* (Hawari, 2011). Sedangkan menurut Smith (2002) manajemen stres adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam *coping* yang dilakukan. Pelatihan manajemen stres adalah suatu proses belajar yang diharapkan dapat mengubah perilaku (terkait dengan stres dan dampak yang ditimbulkannya) yang disebabkan karena adanya penghayatan pengalaman dalam mengikuti pelatihan manajemen stres (Farida, 2006).

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait pelatihan manajemen stres antara lain; Iglesias dkk (2005) meneliti efektifitas program manajemen stres pada mahasiswa yang mengambil jurusan farmasi dan kimia. Penelitian ini dirancang suatu program manajemen stres yang dinamakan *SMPP* (*Management Pilot Programme*) yang terdiri dari sumber daya psikoedukasi, pelatihan keterampilan *coping,* latihan

pernapasan, relaksasi, imagery, *cognitive*, *restructuring*, dan manajemen waktu. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa mahasiswa mengalami penurunan tingkat kecemasan setelah mengikuti pelatihan manajemen stres. Selanjutnya penelitian terkait dengan pelatihan manajemen stres pernah dilakukan juga oleh Gustin (2011). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan manajemen stres terhadap prevensi intensi bunuh diri pada remaja, khususnya remaja di Buntok, Kalimantan Tengah. Pelatihan ini meliputi manajemen *coping,* manajemen waktu, *goal setting*. Penelitian ini diperoleh hasil ada pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap prevensi intensitas bunuh diri pada remaja antara kelompok yang diberi pelatihan manajemen stres memperlihatkan intensitas bunuh diri yang lebih rendah dibandingkan dengan kelompok remaja yang tidak mendapatkan pelatihan manajemen stres.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk membuat pelatihan manajemen stres, karena dengan pelatihan ini diharapkan mampu untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan penyebab terjadinya stress kerja pada karyawan PT.X dengan cara mengelola stres yang dialaminya, yaitu dengan memberikan pelatihan manajemen stres pada karyawan tersebut. Berdasarkan beberapa hal yang telah dijabarkan di atas maka disimpulkan rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah Pelatihan Manajemen Stres dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT.X ?

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah eksperimen semu (*quasi experimental*) yaitu penelitian eksperimen yang dilaksanakan pada suatu kelompok saja yang dinamakan kelompok eksperimen tanpa ada kelompok pembanding atau kelompok kontrol (arikunto, 2006).

Identifikasi Variabel dan Defenisi Operasional

Variabel eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan manajemen stres, sedangkan variabel tergantungnya adalah motivasi kerja.

1. Variabel Tergantung : Motivasi Kerja

   Motivasi kerja adalah doro ngan atau kekuatan karyawan untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu guna mencapai tujuan perusahaan. Aspek-aspek motivasi kerja mengacu pada teori menurut Alderfer (dalam Arnolds & Boshoff, 2002) yaitu: yang pertama kebutuhan *existence need* secara spesifik, kebutuhan keberadaan berkaitan dengan kebutuhan terhadap gaji dan tunjangan tambahan. Kedua *relatednes need* secara spesifik, kebutuhan relasi berkaitan dengan kebutuhan dalam hubungan dengan atasan dan kebutuhan dalam hubungan dengan rekan kerja. Ketiga *growth need* meliputi keinginan seseorang untuk menjadi kreatif. Skor total yang dimiliki subjek merupakan cara untuk menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya. Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek, semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

2. Variabel Bebas : Pelatihan Manajemen Stres

   Pelatihan manajemen stres adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur *experiensial learning* yang dapat diaplikasikan ditempat kerja guna meningkatkan kemampuan individu dalam mengatasi stres yang dialaminya.

Pelatihan manajemen stres disusun dalam lima sesi berdasarkan modifikasi dari modul yang di buat oleh Gustin (2011) Sesi tersebut meliputi pengertian stres, manajemen stres jenis-jenis stres, aspek-aspek stres, serta faktor yang mempengaruhi stres. Sesi kedua menjelaskan tentang gejala dan dampak stres. Sesi ketiga *coping*, strategi *coping*. Sesi keempat manajemen waktu, pengertian manajemen waktu, kenapa harus dikelola, dan hal yang harus dilakukan dalam mengelola waktu. Sesi kelima *Goal setting* (tentukan tujuanmu) dan beberapa permainan yang sejalan dengan tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Subjek Penelitian

Proses pemilihan subjek dilakukan dengan bekerja sama dengan pihak perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Sebelumnya penetapan subjek penelitian telah dilakukan analisis kebutuhan pelatihan terlebih dahulu secara organisasional, pekerjaan dan individual untuk memenuhi salah satu syarat efektifitas suatu pelatihan.

Subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Karyawan X
b. Subjek dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 2-5 tahun.
c. Umur minimal 20 tahun dan maksimal 35 tahun.

d. Karyawan bagian produksi yang memiliki skor motivasi kerja sedang dan rendah serta skor stress kerja yang tinggi.

Adapun alasan pemilihan ciri-ciri subjek tersebut di dasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu; menentukan masa kerja antara 2-5 tahun, karena pada tahun pertama, karyawan masih status kontrak. Sementara umur minimal 20-35 tahun karena kebijakan dari perusahaan, dalam penerimaan karyawan minimal berusia 20 tahun. Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti membagikan skala motivasi kerja dan skala stress kerja kepada karyawan. Pembagian dalam kelompok kontrol dan kelompok eksperimen dilakukan dengan cara randomisasi atau bisa disebut dalam *random assigment*.Selanjutnya menurut (Latipun 2006) mengungkapkan bahwa randomisasi merupakan teknik pengambilan sampling yang didasarkan atas probabilitas bahwa setiap unit sampling mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai subjek dalam penelitian.

Skor Hasil Seleksi Subjek

Nama Subjek	Skor Motivasi Kerja	Kategori	Skor Stres Kerja	Kategori
SNUR	37	Rendah	90	Tinggi
AA	45	Rendah	88	Tinggi
AL	49	Rendah	92	Tinggi
AN	50	Rendah	94	Tinggi
RP	53	Sedang	87	Tinggi
SY	54	Sedang	86	Tinggi
FE	47	Rendah	92	Tinggi
AP	46	Sedang	90	Tinggi
KS	53	Rendah	87	Tinggi
HD	46	Rendah	89	Tinggi
SN	50	Rendah	95	Tinggi

Berdasarkan *pretest* yang telah dilakukan kepada 15 orang subjek. Hasilnya 11 orang memiliki motivasi kerja dengan skor sedang dan rendah dan stress kerja dengan kategorisasi tinggi dan sedang. Berdasarkan kategori tersebut, dilakukan seleksi subjek yang akan diikut sertakan dalam penelitian, yaitu karyawan yang memiliki skor motivasi kerja sedang dan rendah serta skor stress kerja tinggi dan sedang. Sehingga terdapat 11 subjek dalam penelitian ini yang akan diberikan pelatihan.

Skala

Skala yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan di PT.X adalah skala motivasi kerja yang disusun oleh (Angelia 2013) dengan mengacu pada aspek-aspek motivasi kerjamenurut Alderfer yaitu *Existence Needs,Relatedness Needs,Growth Needs*. Dengan hasil uji realibilitas Alfa (α) = 0,934 hal tersebut mengindikasikan bahwa pengukuran skala motivasi kerja mempunyai tingkat kepercayaan 93,4% dan menunjukkan variasi error 6,6%. Skala motivasi kerja terdiri dari 26 pernyataan yang menggunakan empat alternatif jawaban. Alternatif jawaban tersebut yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai)

Selanjutnya peneliti menguji kembali skala motivasi kerja tersebut dan reliabilitas skala motivasi kerja dalam penelitian ini diuji kembali dengan teknik yang dikembangkan oleh Cronbach, atau yang biasa disebut *Alpha Cronbach* (Azwar 2016), adapun kriteria yang digunakan adalah bila nilai Alpha Cronbach mencapai 0,700 maka skala dinyatakan reliabel (Sugiono 2010). Uji reliabilitas skala motivasi kerja dalam penelitian ini dapat diketahui dari hasil pengujian kembali pada skala motivasi kerja dan menghasilkan reliabilitas yang memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,977.

Desain Eksperimen

Rancangan eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah “*one group pre-test post-test design*” yaitu sebuah desain penelitian yang pada awalnya satu kelompok eksperiment diukur variabel tergantungnya (*pretest*) setelah itu kelompok tersebut diberikan perlakuan, dan diukur kembali variabel tergantungnya (*posttest*) pada penelitian ini tidak ada kelompok kontrol. Desain penelitian ini digunakan karena keterbatasan jumlah objek yang akan menjadi bahan penelitian.

Kelompok eksperimen adalah kelompok yang akan diberi pelatihan manajemen stres. Bentuk rancangan *one group pre-test post-test design* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Desain Penelitian

	Pres-test	Perlakuan	Post-test
KE	01	X	02

Keterangan :
KE : Kelompok Eksperimen
X: Perlakuan Pelatihan Manajemen Stres
01:Pengukuran sebelum diberikan pelatihan manajemen stres
02 : Pengukuran sesudah diberikan/tanpa diberikan pelatihan manajemen stres (*Posttest*)

Ancaman terhadap validitas internal menurut Cook & Campbell (dalam Hasibuan, 2014) untuk penelitian ini antara lain:

1. Seleksi, menunjukkan efek yang diakibatkan karena perbedaan jenis subjek antara kelompok eksperimen yang satu degan yang lain. Eksperimen kuasi ancaman seleksi sangat sering terjadi sebab kelompok yang berbeda akan mendapatkan perlakuan berbeda dan bukan kelompok yang secara probabilistik setara seperti halnya dalam rancangan eksperimen random.
2. Regresi statistik, menunjukkan jika kelompok diberi *pretest* dan alat ukur tidak reliabel, maka skor *pretest* tinggi akan menjadi skor *posttest* lebih rendah dan sebaliknya. Ancaman ini dapat diatasi dengan adanya uji coba skala sehingga alat ukur yang digunakan sudah reliabel dan dapat digunakan.
3. Maturasi, menunjukkan perubahan perilaku oleh karena subjek eksperimen bertambah dewasa, bijak, kuat, lebih berpengalaman antara *pretest* dan *posttest* dan bukan karena perlakuan. Ancaman ini diantisipasi dengan jarak data yang tidak terlalu lama yaitu dua minggu setelah pelatihan dilakukan.
4. Testing, menunjukkan efek karena pengulangan pengukuran perilaku tertentu. Pengulangan akan membuat subjek eksperimen lebih mengenal tesnya sehingga performans akan meningkat. Antisipasi yang dilakukan adalah dengan melakukan pengacakan nomor skala untuk *pretest* dan *posttest*
5. Instrumentasi, menunjukkan perubahan perilaku karena perubahan yang dialami instrumen antara *pretest* dan *posttest* dan bukan karena efek perlakuan. Ancaman tersebut dapat diatasi dengan menggunakan alat ukur yang reliabilitasnya memenuhi standar (Latipun, 2006).

Pretest dilakukan sebelum perlakuan, setelah perlakuan dalam hal ini adalah pelatihan kemudian akan dilakukan *posttest* sesegera mungkin dalam jangka waktu dua minggu setelah perlakuan.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistik non parametik, yaitu dengan 2 *related sample*atau *wilcoxon signed ranks.* Teknik ini merupakan penyempurnaan dari uji tanda (*Sign test*) kalau dalam uji coba tanda besarnya selisih nilai angka antara positif dan negatif tidak diperhitungkan, sedangkan dalam uji *wilcoxon*ini di perhitungkan (Sugiyono 2017). Teknik analisis data dilakukan dengan membandingkan data sebelum dilakukan pelatihan (skor *pretest*) dengan data setelah pelatihan (skor *posttest*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data diperoleh dengan membagikan skala motivasi kerja dan pelaksanaan pelatihan mengenai manajemen stres pada karyawan. Data skala motivasi yang dianalisis dalam kajian ini adalah data *pretest* dan *posttest.* Data motivasi kerja pada saat *pretest* dan *posttest* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Deskripsi Data *Pretest* dan *Posttest* Motivasi Kerja

Skor	Min	Maks	Mean
Pretest	37	54	48,18
Postest	60	80	71,09

Data tersebut memperlihatkan bahwa pada saat *pretest* nilai minimum adalah 37 sedangkan pada *posttest* skor minimum adalah sebesar 60. Data ini memperlihatkan ada peningkatan setelah *posttest* dengan perbedaan skor 23 (60-37). Skor maksimum pada saat *pretest* adalah 54 sedangkan pada *posttest* sebesar 80, atau terdapat perbedaan skor 26 (80-54). Sementara rank skor minimum dengan skor maksimum pada saat *pretest* adalah sebesar 17, sedangkan pada *posttest* adalah sebesar 20. Untuk rata-rata skor *pretest* dan *posttest* terjadi peningkatan yakni dari 48,18 menjadi 71,09. Data ini memperlihatkan bahwa ada peningkatan skor nilai pada saat *posttest* dilakukan.

Uji Hipotesis

Hasil analisis sebelum memerlihatkan bahwa ada peningkatan motivasi kerja karyawan bagian produksi saat *pretest* dan *posttest*. Meskipun ada perbedaan antara *pretest* dan *posttest* tersebut, perlu di uji secara statistik untuk mengetahui signifikan tidaknya perbedaan yang ada. Untuk menguji hipotesis tersebut, dalam kajian ini menggunakan uji Wilcoxon yakni teknik analisis data dilakukan dengan membandingkan data sebelum dilakukan pelatihan (skor *pretest*) dengan data setelah dilakukan pelatihan (skor *posttest*). Adapun hasil uji Wilcoxon dapat dilihat tabel di bawah ini:

Uji Hasil Wilcoxon

Test Statistcs[b]

	Posttest-Pretest
Z	-2.940[a]
Asymp. Sig. (2-tailed)	.003

Hasil uji Wilcoxon yang dilakukan memperlihatkan bahwa sig. 0,003 (p < 0,05) sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja karyawan setelah diberikan pelatihan manajemen stress (Posttest). Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja karyawan menjadi lebih tinggi setelah diberikan pelatihan manajemen stress (Posttest) dibanding sebelum diberikan pelatihan manajemen stress (Pretest) dengan tingkat signifikan sebesar 0,003(p<0,05). Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Z 2, 940 dengan p = 0,003 < 0,050 yang bearti ada pengaruh tingkat motivasi kerja karyawan antara sebelum dan setelah pemberian pelatihan manajemen stres, di mana tingkat motivasi kerja sebelum pemberian pelatihan manajemen stres lebih rendah dari pada tingkat motivasi kerja setelah pemberian pelatihan manajemen stres.

Pembahasan

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam memajukan sebuah perusahaan atau organisasi. Rendahnya motivasi kerja karyawan, secara langsung akan berimbas pada keberlangsungan perusahaan tersebut. Pentingnya motivasi kerja karyawan ini seperti dikemukakan Siagian (2002) bahwa motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuanya. Hasibuan (2008) menjelaskan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi diibaratkan sebagai motor penggerak dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh tanggung jawab.

Pelatihan manajemen stres ini memberikan keterampilan diri meliputi; konsep atau teori yang mendasari manajemen stres, mengenali gejala dan dampak stres, manajemen *coping,* manajemen waktu, dan *goal setting*. Sesi yang pertama bertujuan untuk menyampaikan informasi, penjelasan, data, fakta, dan pemikiran tentang defenisi stres, gejala-gejala stres, dan dampak stres, dengan harapan ketika karyawan diberikan informasi, penjelasan, data, dan fakta tentang stres, karyawan dapat memiliki gambaran pasti terkait dengan kondisi stres yang sedang dihadapi, sehingga terjadi perubahan persepsi. Karyawan diharapkan mampu memahami hal-hal yang terkait dengan stres (defenisi stres, jenis stressor, gejala stres, dan dampak stres).

Maka pemahaman itu diharapkan mampu membawa karyawan kepada penilaian, bahwa stres tidak hanya dialami oleh individu tertentu, tetapi secara *universal* dialami oleh orang lain. Dengan adanya informasi dan pemahaman tentang stres, penilaian individu akan membawanya kepada perubahan persepsi, bahwa stres dialami oleh semua orang secara *universal,* tetapi perbedaan dalam menghadapi stressor akan menimbulkan perbedaan efek dari stres. Selanjutnya, perubahan persepsi tersebut akan membawa kepada perubahan keyakinan. Keyakinan-keyakinan yang dimiliki oleh seseorang berpengaruh pada sikap terhadap stres dan bagaimana mengatasi stres, sehingga tidak menimbulkan efek negative. Fokus utama yang diteliti adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap motivasi karyawan bagian produksi PT.X Magelang Jawa Tengah berikut tabel hasil evaluasi pelatihan manajemen stress.

Hasil Evaluasi Reaksi Pelatihan Manajemen Stres (Materi)

Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	
APP	4	4	4	= 4 Sangat Memuaskan
FE	4	4	3	= 3,6 Sangat Memuaskan
SNK	4	4	3	= 3,6 Sangat Memuaskan
SN	4	4	4	= 4 Sangat Memuaskan
SY	4	4	4	= 4 Sangat Memuaskan
AL	4	4	4	= 4 Sangat Memuaskan
AN	4	4	4	= 4 Sangat Memuaskan

RP	4	4	4	= 4 Sangat Memuaskan
KS	4	4	4	= 4 Sangat Memuaskan
AAN	4	4	4	= 4 Sangat Memuaskan
HD	4	4	3	= 3,6 Sangat Memuaskan
	44	44	41	
	4	4	3,7	
		3,9		

Hasil Evaluasi Reaksi Pelatihan Manajemen Stres (Aktivitas)

Subjek	**Item 4**	**Item 5**	**Item 6**	
APP	3	2	3	= 2,6 Memuaskan
FE	3	3	3	= 3 Memuaskan
SNK	4	2	3	= 3 Memuaskan
SN	4	3	4	= 3,6 Sangat Memuaskan
SY	4	2	4	= 3,3 Sangat Memuaskan
AL	4	2	3	= 3 Memuaskan
AN	4	2	3	= 3 Memuaskan
RP	4	2	3	= 3 Memuaskan
KS	3	3	3	= 3 Memuaskan
AAN	4	4	4	= 4 Sangat Memuaskan
HD	3	2	3	= 2,6 Memuaskan
	40	27	36	
	3,6	2,4	3,2	
		3,0		

Hasil evaluasi reaksi dari pelatihan manajemen stres pada karyawan PT.X peserta pelatihan merasa puas terhadap diberikanya materi pelatihan baik yang diberikan oleh pemateri, dan materi yang disampaikan sangat sesuai dengan kondisi pekerjaan mereka (3,9), selain itu peserta pelatihan juga merasa puas dengan aktivitas yang diselenggarakan, seperti permainan dan beberapa materi yang disampaikan, aktivitas yang diberikan dianggap sangat berguna untuk mengembangkan diri peserta, selain itu peserta juga merasa sangat nyaman dengan kondisi pelatihan (3,0) peserta juga merasa kualitas trainer dalam menyampaikan materi dan permainan juga memuaskan, trainer dianggap dapat menyampaikan materi dan instruksi dengan sistematis dan mampu dengan baik menjawab pertanyaan peserta selama pelatihan (3,3).

Sedangkan untuk alat bantu pada pelatihan, para peserta pelatihan merasa alat bantu yang dipakai selama pelatihan sangat memuaskan, seperti pengeras suara, yang sesuai dengan kondisi ruangan, adanya proyektor, kelengkapan alat tulis dan alat bantu lainnya dianggap membuat suasana menyenangkan (3,3). Untuk aspek lainya seperti respon peserta terhadap keseluruhan rangkaian kegiatan pelatihan manajemen stres adalah sangat memuaskan dan peserta juga memperoleh cara mengelola dan pengetahuan baru dari pelatihan ini (3,3). Sedangkan hasil evaluasi pengetahuan pada karyawan bagian produski PT. X Magelang Jawa Tengah sebelum diberikan pelatihan manajemen stres, nilai rata-rata pengetahuan peserta berada pada kategori sangat rendah dengan rata-rata 1,9, artinya sebelum pelatihan diberikan subjek memiliki pengetahuan sangat rendah mengenai materi pelatihan manajemen stres. Sedangkan setelah diberi pelatihan manajemen stres nilai rata-rata pengetahuan peserta meningkat menjadi sangat tinggi dengan rata-rata 8,7. Hal ini menggambarkan bahwa ada peningkatan atau perubahan pengetahuan peserta sebelum diadakan pelatihan manajemen stres dengan setelah diadakanya pelatihan manajemen stres. Selama pelatihan partisipan dapat memahami dan meyerap materi yang disampaikan, sehingga program pelatihan manajemen stres bisa dikatakan berhasil, karena terdapat peningkatan poin rata-rata pengetahuan partisipan.

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan nilai rata-rata saat *pretest* 48,1 (rendah) sedangkan nilai *posttest* 71 (sedang). Berdasarkan hasil ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa skor *posttest* lebih tinggi dibanding skor *pretest,* ini menjelaskan terdapat peningkatan rata-rata motivasi kerja karyawan bagian produksi PT.X Magelang Jawa Tengah antara sebelum diberikan pelatihan manajemen stres dengan setelah diberikan pelatihan manajemen stres, peningkatan skor rata-rata antara *pretest* dengan *posttest* adalah 22,9.

Tabel Evaluasi Pengetahuan Posttest

Subjek	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Hasil	Ketegori
AL	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	7	Sangat Tinggi
AN	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	Sangat Tinggi
SNK	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	Sangat Tinggi
SY	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	8	Sangat Tinggi
KS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Sangat Tinggi
AAN	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	7	Sangat Tinggi
SN	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	Sangat Tinggi
RP	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	Sangat Tinggi
HD	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	Sangat Tinggi
APP	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Sangat Rendah
FE	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	Sangat Rendah
											96	8,7 Pengetahuan peserta sangat tinggi

Hasil dari evaluasi pengetahuan ini berpengaruh pada perubahan perilaku manajemen stres karyawan. Evaluasi perilaku dimaksudkan untuk mengetahui perubahan perilaku peserta sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT.X, Magelang Jawa Tengah mampu mengembangkan aspek-aspek manajemen stress dengan cara mempraktekkan aspek manajemen stress yaitu manajemen *coping,* manajemen waktu, *goal setting.* Subjek telah mencatat sesuatu yang penting seperti membuat daftar prioritas dan tidak menunda pekerjaannya. Subjek membuat tempat kerja senyaman mungkin seperti menyusun perlengkapan diruangan kerja masing-masing dengan merapikan posisi kursi dan meja. Subjek juga berdiri selama 5-10 menit untuk mengendurkan otot-otot yang tegang serta mencari informasi tentang masalah yang dihadapi. Beberapa subjek berkomitmen akan melaksanakan target apa yang telah disusun dan direncanakan sesuai dengan target waktu yang telah ia buat dan subjek juga berusaha mencari sumber dan menyelesaikan masalah jika memang targetnya tidak sesuai dengan apa yang direncanakan.

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian, diketahui bahwa pelatihan manajemen stres berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi Magelang Jawa Tengah. Hal ini memperlihatkan semakin baik pelatihan manajemen stres yang diberikan kepada karyawan, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu dari penelitian Levelina (2015) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara faktor-faktor stres kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai tetap Diskominfo Jabar dengan besar persentase 68,5% ketiga faktor stres kerja yang diteliti, faktor stres kerja organisasi menjadi faktor stres kerja yang paling dominan dengan presentase 41,3% dengan demikian metode pelatihan memberi pengetahuan dan informasi kepada karyawan dengan keterampilan dapat mengelola stres kerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa apabila stres kerja dikelola dengan baik maka motivasi akan meningkat.

Selanjutnya penelitian Qomariah (2011) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kemampuan manajemen stress kerja dengan motivasi kerja makin tinggi kemampuan mengelola stress, maka makin tinggi motivasi kerja. Sementara penelitian yang dilakukan Nurul Qomariah (2011) memperlihatkan bahwa pada pase *treatment*atau kondisi “B” (ada perlakuan berupa penerapan manajemen stres terjadi peningkatan motivasi berprestasi siswa. Berdasar pada peningkatan tersebut maka dapat disimpulkan manajemen stres yang baik meningkatkan motivasi berprestasi siswa dari kategori “rendah” ke kategori “sedang”. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan dimana manajemen stres memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Alur perubahan perilaku yang terjadi pada penelitian ini diawali dengan cara memberikan materi-materi tentang manajemen stres, diberikannya materi-materi tentang manajemen stres akan meningkatkan pengetahuan karyawan tentang cara mengelola stres yang dialaminya, dengan adanya perubahan pengetahuan akan membawanya kepada perubahan persepsi. Selanjutnya kepada perubahan keyakinan bahwa stres kerja dapat dikelola dengan benar melalui pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan manajemen stres tersebut. Jika terjadi perubahan keyakinan dan sikap, maka ide atau keinginan untuk bermalas-malasan atau motivasi menurun dapat dihindari atau dimilimalisir. Sehingga tidak merugikan perusahaan karena hasil kerja yang menurun. Apabila individu memiliki manajemen stres yang kurang baik, maka akan ada kenderungan individu tersebut menunda atau menghindari pekerjaanya serta akan menunjukkan sikap mudah marah dan pusing yang dialami karyawan, hal ini menjadi penyebab utama karyawan mudah lelah dan stres.

Seseorang yang memiliki manajemen stres yang baik, maka individu akan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut dikarenakan individu yang memiliki manajemen stres yang baik sehingga akan mampu memaksimalkan potensi dalam dirinya serta memiliki kreatifitas dalam bekerja, baik itu berasal dari dalam maupun dari luar dirinya. Sebaliknya apabila individu tidak memiliki manajemen stres yang baik, maka individu tersebut tidak mampu memaksimalkan potensi yang ada di dalam maupun diluar dirinya, sehingga tujuanya sulit tercapai. Hal ini didukung Handoko (2001) yang mengatakan bahwa dengan adanya intervensi manajemen stres seseorang karyawan akan bekerja maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilan dengan bersemangat, maka ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang meningkat itu akan tampak jelas dalam bentuk keterlibatan kerja yang semakin meningkat pula. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih terlihat dibanding

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap motivasi kerja karyawan PT.X. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan motivasi kerja karyawan bagian produksi PT.X Magelang Jawa Tengah lebih tinggi dibanding sebelum diberikan pelatihan manajemen stres, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen stres dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian produksi PT.X Magelang Jawa Tengah.Selain itu juga terdapat perbedaan motivasi kerja karyawan sebelum dengan sesudah diberikan pelatihan manajemen stres, dimana motivasi kerja setelah diberikan pelatihan manajemen stres lebih tinggi dibanding sebelum diberikan pelatihan manajemen stres. Alur perubahan perilaku yang terjadi pada penelitian ini diawali dengan cara memberikan materi-materi tentang manajemen stres, diberikannya materi-materi tentang manajemen stres akan meningkatkan pengetahuan karyawan tentang cara mengelola stres yang dialaminya, dengan adanya perubahan pengetahuan akan membawanya kepada perubahan persepsi. Selanjutnya kepada perubahan keyakinan bahwa stres kerja dapat dikelola dengan benar melalui pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan manajemen stres tersebut. Jika terjadi perubahan keyakinan dan sikap, maka ide atau keinginan untuk bermalas-malasan atau motivasi menurun dapat dihindari atau dimilimalisir. Seseorang yang memiliki manajemen stres yang baik akan mampu memaksimalkan potensi dalam dirinya serta memiliki kreatifitas dalam bekerja, baik itu berasal dari dalam maupun dari luar dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

As’ad, M. (2001). Psikologi industri, Seri Ilmu Sdm. Edisi ke 4. Yogyakarta: Liberty.
Angela, W. (2013). Pengaruh pelatihan konsep diri untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai balai karantina pertanian semarang. Tesis. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
Dubrin, A.J, Ireland, R.D, & Williams, J.C. (1996). Physchology of work. New York: Mac. Millan Publising Co.Inc.
Farida. (2006). Efektivitas pelatihan asertivitas untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah pada siswa. Tesis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta: Indonesia.
Gibson, J.L, Ivancevich, J.M, Donelly, J,r, J.H. (2007). Organizational behavior, structure, processes. Terjemahan edisi ke delapan. Jakarta: USA Times Mirror Higher Group Inc.
Gustin, M. (2011). Pelatihan manajemen stres untuk prevensi intensi bunuh diri pada remaja di buntok kalimantan tengah. Tesis. Universita Mercu Buana Yogyakarta.
Handoko, T.H (2001). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
Hasibuan. S.P. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, Y.O. (2014). Pengaruh pelatihan manajemen diri untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian agrowisata GW di pabrik gula GB. Tesis. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
Ilmi, R. L. (2016). Model kuantitatif manajemen stres kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja petugas rekam medis di RS Ortopedi Prof. DR. Soeharso Surakarta. Jurnal Ilmu Kesehatan, 5(2). 153-154
Levelina. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai tetap (studi kasus pada dinas komunikasi dan informatika propinsi Jawa Barat). Jurnal Management. 2. 1. 84
Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi.
Munandar, A.S (2001a). Produktivitas dan Manajemen. Jakarta: LSIUP.
Munandar, A.S (2001b). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Mangkunegara. (2002). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Maddox, S. J. dan Prinz, R. J. (2003). School bonding in children and adolescent: Conceptualization, assessment, and associated variables. Clinical child and family psychology review. Vol. 6.
Sunarto. (2004). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Amus.
Noe, R. A. (2002). Employee training and development. New York: McGraw-Hill.
Noe, R. A. (2005). Employee training and development. New York: McGraw-Hill.
Notoatmodjo. (2007). Ilmu kesehatan masyarakat. Jakarta: PT Rineka Cipta.
Robins, S.P. (2008). Perilaku organisasi. Jakarta: Gramedia.
Qomariah, N. (2011). Efektifitas pelatihan manajemen stres untuk meningkatkan motivasi berprestasi siswa SMP. Tesis. Diunduh dari http/karya-ilmiah.um.ac.id/pada 18 Februari 2018.
Usmara. (2002). Paradigma baru manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Amara Books.